Adaosuri (IV)

On Ianuarie 17, 2018

Idei aruncate de-a valma, fără vreo selecție, fără început și fără sfârșit.

Un manager trebuie să-și cunoască compania la fel de bine cum își cunoaște grădinarul gradina. De fapt, este și o chestiune de bun simț. Nu poți menține compania la un nivel de performanță ridicat dacă nu-ți cunoști îndeajuns de bine angajații și practicile pe care aceștia le utilizează. Dezvoltarea și îmbunătățirea relației cu toți angajații din companie este primul și cel mai important pas care trebuie să-l facă un manager.

Ce fel de „îngrășământ" și ce concentrație folosești pentru a-i menține pe oameni activi? Relația ta cu ei se înnoiește, se maturizează în contact cu tipul tău de personalitate? Dezvoltarea companiei se petrece sub semnul transformării lor? Ei s-au dezvoltat sub înrâurirea binefăcătoare a exemplului și îndrumărilor tale? Cât de bine îți cunoști grădina și cum o îngrijești?

La fel cum un grădinar iscusit știe fiecare plantă în parte din grădina lui, tot așa și managerul trebuie să-și cunoască foarte bine tot personalul; să știe să evalueze nivelul lor profesional și să dezvolte competențele acestora. Abilitatea de a se apropia de toți angajații, de a le înțelege și satisface nevoile și de a-i îndruma în direcția cea mai potrivită îl face pe manager mai mult decât un șef, îl face un lider.

Leadership: Te implici cu tot sufletul în dezvoltarea "bazei" umane?

Un manager conduce pe baza a ceea ce face, nu pe baza a ceea ce spune. Dacă angajații constată la manager lipsa unor cunoștințe minime sau chiar o lipsă de profesionalism din partea lui, atunci ei nu se vor mai implica în dezvoltarea organizației sau în îmbunătățirea continuă a activității lor. Dar, în acest caz, se naște și întrebarea: cum a ajuns manager un individ fără cunoștințe temeinice?

Pentru ca eficiența obținută de un colectiv să fie maximă este necesar ca managerul să urmărească buna funcționare a activității organizației.

Așa cum un grădinar vizualizează în sămânță copacul pe deplin dezvoltat, așa și tu trebuie să vezi în oameni viitorul succes al companiei tale. Iată de ce preocuparea consecventă și adâncită pentru fiecare din etapele hotărâtoare ale procesului de selecție și recrutare este atât de necesară. Trebuie să ții cont de însușirile lor cele mai bune precum și de necesitatea valorificării și îmbogățirii orizonturilor lor în lumina unei evoluții care să îmbine eficiența cu dinamismul, precizia și ingeniozitatea - dacă vrei ca leadershipul tău să înflorească.

Nu voi mai lungi vorba inutil. Voi adăuga doar atât. Nu pot să știu cu certitudine dacă ești un grădinar iscusit, la fel cum nu știu dacă ești un manager talentat. Nu știu dacă îți prețuiești angajații la fel de mult cum își iubește un grădinar plantele din grădină. Tot ceea ce știu este că, dacă dorești să fii un manager iscusit trebuie să respecți resursele umane și să te implici cu tot sufletul în dezvoltarea "bazei" umane, căci de ea depinde în cea mai mare măsură progresul și evoluția unei organizații.

Ţine cont de însușirile cele mai bune ale oamenilor, clădindu-le orizonturile în lumina unei evoluții cât mai naturale și mai sănătoase.

Concepția oamenilor despre tine este susținută de măsura în care cred că ai putea să luminezi într-un fel sau altul situația lor. Te vor ignora și te vor neglija, și vor considera leadershipul tău drept unul neinteresant dacă nu vor regăsi în tine acea lumină dătătoare de speranță. Impactul tău asupra lor va fi cu atât mai mare cu cât interesul lor asupra leadershipului tău va crește, cu cât se vor raporta mai bine la ideile tale, la modul în care îți exprimi concepția privitoare la rolul tău și la menirea artei tale de a-i conduce.

Dacă România nu ar fi avut câțiva oameni valoroși care să ducă peste hotare niste aptitudini alese sau o cunoaștere unică, probabil ar fi fost demult cucerită.

Prin urmare, aș încuraja pe cei unici și cu adevărat talentați să se afirme cât mai mult în toată lumea ! Ei sunt singura speranță de trăinicie a acestei țări !

Politicienii pot oricând să fie cumpărați sau șantajați, dar imaginea țării în întreaga lume o dovedește doar o minoritate care decide atunci când majoritatea nu are o variantă mai bună !

Leadershipul tău se situează la o altitudine minimă sau maximă?

Ca să-ți evaluezi progresul în relația cu oamenii trebuie să-ți supui leadershipul unei analize. Această analiză trebuie să aibă în vedere câteva aspecte deosebit de importante, și anume: altitudinea maximă și minimă la care leadershipul tău poate garanta funcționarea la parametri optimi, precum și gradul de extensiune al diferitelor sale trepte de dezvoltare.

Altitudinea minimă joacă rolul nivelului de bază la care operează leadershipul tău, și care controlează procesele de eroziune care pot distruge o porțiune importantă din aria ta de performanță. Iar altitudinea maximă este acea parte calculată din evoluția ta care poate să-ți asigure o maximă eficiență.

Se știe că vitamina D este esențială pentru funcționarea la parametri optimi a sistemului imunitar - cel care susține sănătatea întregului organism. Însă numai în prezența luminii solare este ea sintetizată.

Tot astfel componentul necesar creșterii potențialului tău depinde de funcționarea la parametri optimi ai leadershipului tău. Însă acest component esențial, investit cu grijă în „motorul" excelenței tale, poate fi sintetizat numai prin angrenarea unor elemente de bază, cum ar fi: profesionalismul, calitatea serviciilor, pasiunea, responsabilitatea asumată sau etica. Acest „component" este reputația ta, iar aceasta determină altitudinea leadershipului tău.

Identificarea unor programe de training care să ducă la dezvoltarea profesională a personalului este de cele mai multe ori soluția optimă. În urma acestor traininguri angajații vor înțelege mai bine ce se cere de la ei și cu această ocazie își vor dezvolta nivelul de cunoștințe și abilități tehnice necesare realizării obiectivelor profesionale. În consecință, pentru ca angajații să lucreze la potențialul maxim, ei trebuie să-și dezvolte aptitudinile profesionale.

Acești adversari redutabili, strâns legați de un raționament subdezvoltat, dificil de susținut, și de o putere scăzută de înțelegere a lucrurilor, ca niște adevărate ținte în continuă funcționare, dar fără a genera vreun profit intelectual particular, orientează individul într-o direcție care nu oferă posibilitatea de a face "Refill". Şi astfel, stimulii de dezvoltare intelectuală își vor arăta limitele, împiedicând orice pătrundere în spațiul privat al marii științe care pulsează și se schimbă neîncetat.

Dacă vom reuși să demonstrăm celorlalți oameni că suntem capabili să-i ghidăm cu înțelepciune spre succesul în carieră, dacă le vom reda speranța în ziua de mâine, abia atunci vom putea considera că avem aptitudinile necesare pentru a reuși în domeniul conducerii.

Mentenanța este un termen generic pentru o varietate de operațiuni inițiate când are loc evenimentul neprevăzut. Ea creează o cădere nedorită și prelungită a sistemului de valori, convingeri, motivații, atitudini, experiență de viață, amplificând sentimentul unei nedreptăți.

A bloca jucătorii puternici să se conecteze la sistemul tău de siguranță în timpul unei mentenanțe este sinonim cu a accede la o experiență vizionară fără a-ți seta parametrii de risc pe o anumită o zonă de refugiu. Înseamnă să-ți pierzi din motivația de a acționa în necunoscut.

Leadership: Apelezi la procesele de producere a informației, trebuincioase în contextul reprezentării unor proiecții subiective a

Putem distinge în cursul etapelor de creație, două procese de producere a informației trebuincioase în contextul reprezentării unor proiecții subiective, unor idei care dau conținut abordărilor care susțin alte realități.

Un proces urmărește creșterea subiectivă a competenței specifice autopercepute, prin care treci la nivelul superior de asumare a închipuirii. De unde posibilitatea de te impune mai mult, prin explorarea directă a realității subiective.

Al doilea proces domină faza conceptională a producției de reprezentări ale sinelui în raport cu neștiutul, bizarul, cu o realitate greu acceptabilă, în care se conturează - renunțând la probleme de detaliu - proiectul operei pe care vrei s-o creezi. Practic, oferi o nouă îndrumare creației, sporind informațiile ca măsură a dezordinii, a surprizei și a improbabilității. Acestea produc inovație și originalitate în realizarea leadershipului prin configurarea individuală a unui proces de gândire aparte, a unui traseu care nu a mai existat.

Subiectivitatea este cea care, în urma prelucrării și evaluării realității externe sau interne, atribuie unora din componentele acesteia statutul de sumă a multiplelor forme de manifestare a existentului, delimitând și legând trecutul perimat de viitorul existent, ca posibilitate de valorificare personală.

Source: https://neculaifantanaru.com/adaosuri-IV.html